

3.5.3.2 A JEREMIE program (mikro-, kis- és középvállalkozásokat támogató közös európai források) feljogosítja az európai tagállamokat és régiókat, hogy az ERFA-forrásokat piaci okokból testre szabott pénzügyi eszközökön keresztül használják fel, például alaptőke, kockázati tőke, fedezet vagy hitel formájában. A JEREMIE program segít az ERFA-támogatások optimális felhasználásában azáltal, hogy további források bevonására ösztönöz, míg a megvalósítást a rugalmasabb keretszabályok révén könnyíti meg. 2007-ben az EBA alaptőkéjének emelése biztosítja a CIP és a JEREMIE forrásait. Becslések szerint 2013-ra már több mint egymillió lesz az olyan kkv-k száma, amelyek igénybe vették az EBA pénzügyi eszközeit.

3.5.3.3 A lisszaboni menetrend szellemében jó gyakorlatnak bizonyul az, amikor a közösségi pénzügyi eszközök nagyon ösztönző (például a közösségi költségvetésből származó 1 euróból 50 euróhoz juthat hozzá egy kkv a fedezeteknek köszönhetően) és fontos, katalizátori szerepet játszanak a pénz-

ügyi világ szereplői felé (kockázati tőke támogatása). Ahhoz, hogy a CIP alatt a technológiai alkalmazásokat szélesebb körben vegyék igénybe, az egyetemeket és a kkv-kat kell célba venni, és nagyobb súlyt kell fektetni a projektek finanszírozására, a szellemi tőke meghatározásának elősegítésére szolgáló propagandára, az engedélyezésre és az engedélyek kiadására, az együttműködési megállapodásokra és az eredő haszonra; b) a sikeres kivitelezést a JEREMIE program révén kell biztosítani, a finanszírozási és állami segélyekre vonatkozó szabályokhoz hasonló módon.

3.5.4 Az EBB és az EBA 2006-ban együttműködési megállapodást írt alá, mely lehetővé teszi innovatív kkv-k számára az EBB hitelkonstrukciók és az EBA által biztosított fedezetek összekapcsolását. Várható, hogy a továbbiakban is hasonló módon együttműködik még a két intézmény, főleg a JEREMIE keretében.

Kelt Brüsszelben, 2007. július 11-én.

az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság
elnöke

Dimitris DIMITRIADIS

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleménye – Tárgy: Foglalkoztatás a kiemelt népességcsoportokban (lisszaboni stratégia)

(2007/C 256/18)

2006. szeptember 14-én az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság úgy határozott (ezt 2006. október 26-án megerősítették), hogy Eljárási Szabályzatának 31. cikke alapján (az EGSZB munkáinak keretében, az Európai Tanács 2006. március 23-24-i felkérésére) tájékoztató jelentést dolgoz ki a következő tárgyban: *Foglalkoztatás a kiemelt népességcsoportokban (lisszaboni stratégia)*.

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság 2007. március 15-i ülésén Eljárási Szabályzata 29. cikkének (2) bekezdése alapján úgy határozott, hogy ezt a tájékoztató jelentést saját kezdeményezésű véleménynyé alakítja.

A bizottsági munka előkészítésével megbízott „Foglalkoztatáspolitikai, szociálpolitikai és uniós polgárság” szekció véleményét 2007. június 18-án elfogadta. (Előadó: Wolfgang GREIF.)

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság 2007. július 11-12-én tartott 437. plenáris ülésén (a július 12-i ülésnapon) 122 szavazattal, 2 tartózkodás mellett elfogadta az alábbi véleményt:

1. Következtetések és ajánlások

1.1 Az alábbi vélemény azt fejt ki, hogy az ambiciózus lisszaboni foglalkoztatási célokat mennyiségi szempontból – bár az egyes országok között jelentős és mindig szem előtt tartandó különbségek vannak – csak korlátozottan sikerült elérni. A foglalkoztatás minőségét illetően is ellentétes a kép: egyes tagállamok foglalkoztatáspolitikájában tapasztalható öröndetes példák, amelyeket az EGSZB szerint a jövőben rendszeresebben kell összegyűjteni és értékelni, EU-szerte továbbra is kijózanító tények állnak szemben:

– Bár a munkaviszonyok többsége EU-szerte többnyire szabványos munkaviszony, meg kell állapítanunk, hogy a foglalkoz-

tatásnak az utóbbi években megfigyelhető növekedése főként a nők esetében túlnyomórészt a részmunkaidős munkaviszonyok növekedéséből adódik, az idősebb munkavállalók esetében továbbra is kirívóan nagy a megfelelő munkahelyek hiánya, valamint hogy elsősorban a fiatalok esetében az atipikus (nem szabványos) foglalkoztatási formák erős növekedése figyelhető meg, amelyek közül több nem kellőképpen biztosított jogilag és szociális szempontból.

– A hátrányos helyzetű csoportok esetében a munkaerő-piaci integrációs esélyek alig javultak (ez a továbbra is magas tartós munkanélküliségből látható, valamint a viszonylag magas

munkanélküliségi rátákból főként a fiatalok és alacsony képzettségűek esetében, illetve elsősorban az idősebbek alacsony foglalkoztatási arányából); a társadalmilag kirekesztett csoportok esetében továbbra is rendkívül problematikus a munkaerő-piaci helyzet.

1.2 Ennek kapcsán a rugalmas biztonság koncepciójáról jelenleg folyó viták során az EGSZB szerint fontos leszögezni, hogy minden általános definíciónak, továbbá a vállalatok és a munkavállalók alkalmazkodási képességének javítására irányuló intézkedéseknek magában kell foglalnia a magas szintű szociális biztonságot, az aktív munkaerő-piaci politikát, a képzést és a továbbképzést, valamint a szociális szolgáltatások hozzáférhetőségét.

1.3 Az EGSZB arra szólít fel, hogy az e véleményben tárgyalt kiemelt munkaerő-piaci csoportok tekintetében a nemzeti szociális és foglalkoztatási politikák keretében a jövőben nagyobb jelentőséget kapjanak a következő pontok:

- a fiatalok munkaerő-piaci beilleszkedésének elősegítését célzó intézkedések, melyek célja olyan első munkahely megszerzésének lehetősége, amely kilátásokat biztosít a jövőre nézve,
 - fokozott küzdelem a számos továbbra is létező, koron, nemen, illetve fogyatékoságon vagy etnikai származáson alapuló megkülönböztetés vagy hátrányos bánásmód ellen, főként a képzési lehetőségek és a munkaerő-piaci hozzáférés és a munkaerőpiacon maradás terén,
 - a munkaerőpiac biztonságának növelése és a „bizonytalan” foglalkoztatási viszonyok megakadályozása, többek között annak elérése által, hogy a munkanélüliek ne kényszerüljenek biztosítás nélküli állások elfogadására, valamint a feketemunka elleni harc és a határozott ideig foglalkoztatott munkavállalók kihasználásának megakadályozása révén,
 - a munkahelyek minőségének javítását célzó intézkedések és a munkavállalók védelme a diszkriminációtól,
 - fokozott beruházások a munkahelyek minőségébe és életkornak megfelelő kialakításába,
 - beruházások a képzés, továbbképzés és az egész életen át tartó tanulás terén, valamint a meglévő és a munkaerőpiacon keresett képesítések közötti különbségek kiküszöbölése,
 - a nem szabványosított foglalkoztatási formák társadalombiztosítási helyzetének korszerűsítése és javítása minden olyan esetben, ahol ez szükséges,
 - a munkaerőpiac nemi alapú szegmentálódásának leépítése, elsősorban a munka és a család összeegyeztethetősége érdekében megvalósuló hatékony intézkedések (főként átfogó gyermekfelügyeleti intézmények létrehozása, valamint a gondozásra szoruló és családjaik számára többek között napközi otthonos intézmények formájában történő támogatási lehetőségek) révén,
 - a munkaerőpiacon lépés (visszatérés) és a munkaerőpiacon maradás során a gondozási kötelességgel rendelkező személyek előtt álló akadályok leépítése, valamint az apák gyermekgondozási feladatokban való nagyobb mértékű részvételének ösztönzése,
 - a vállalatokat ösztönző és támogató lehetőségek kiépítése annak érdekében, hogy nagyobb számban alkalmazzanak fiatalokat, valamint a munkaerő-piacon különleges problémákkal szembesülő idősebb munkavállalókat.
- 1.4 Emellett különleges intézkedések szükségesek a társadalmilag kirekesztett csoportok esetében:
- például átmeneti munkaerőpiacok létrehozása, a vállalatok megfelelő ösztönzése a nagyobb arányú foglalkoztatásra, ugyanakkor segítség nyújtása a társadalmi kirekesztést okozó problémák megoldásában (a nem kívánt mellékhatásokat ennek során éppúgy ki kell zárni, mint a verseny torzulását),
 - különleges szerep hárul a nonprofit terület foglalkoztatására irányuló kezdeményezéseire, főként a közhasznú foglalkoztatásra. A munkaerőpiac-politikai költségvetés keretében biztosítani kell az ilyen támogatásokat.
- 1.5 Az EGSZB hangsúlyozottan utal arra, hogy az e véleményben felvázolt prioritások megvalósítása számos EU-tagállamban fokozott foglalkoztatáspolitikai erőfeszítéseket tesz szükségessé, amelyek megfelelő költségvetési fedezetét biztosítani kell.
- Így nemzeti és európai szinten is kevésbé lesznek sikeresek az aktív munkaerőpiac-politikai intézkedések, ha a tagállamok költségvetési terveiben nem fordítanak elegendő figyelmet rájuk.
 - Az EGSZB számos tagállam esetében ellentmondást állapít meg a munkaerőpiac-politikai kezdeményezésekre vonatkozó – például nemzeti reformtervek keretében tett – javaslatok és költségvetési fedezetük között ⁽¹⁾.
 - Az egyes országok kedvező tapasztalatait jobban figyelembe kell venni a nemzeti cselekvési tervekben, és az ESZA 2007–2013 alapot megfelelően kell felhasználni.
- 1.6 Az EGSZB ebben az összefüggésben már több ízben utalt arra, hogy a költségvetési fedezethez olyan kedvező makrogazdasági környezet szükséges, amely a régóta tartó konjunkturális nehézségek leküzdése érdekében növekedésorientált gazdaságpolitikára irányul ⁽²⁾.

⁽¹⁾ Lásd az EGSZB 2006. május 17-i véleményét az alábbi tárgyban: „Javaslat tanácsi határozatra a tagállamok foglalkoztatáspolitikáira vonatkozó iránymutatásokról”, előadó: Wolfgang GREIF (HL C 195., 2006.8.18.).

⁽²⁾ Lásd a kibővült Európai Unió szociálpolitikájának jövőjével foglalkozó magas szintű szakértői csoport 2004. májusi jelentését.

1.7 Számos tagállamban olyan magas szintet értek el a bérköltésekhez kötött társadalombiztosítási járulékok, hogy ez már hátrányos következményekkel járhat a munkahelyek létrehozására nézve. Egyes esetekben az adózás utáni jövedelem és a szociális juttatások szintje közötti csekély különbség hathat taszítóan. Az ilyen úgynevezett munkanélküliségi csapdákat ki kell küszöbölni a szociális rendszerek pénzügyi biztonságának veszélyeztetése nélkül. Az EGSZB ezzel kapcsolatban egyetért a kibővített unióban a szociálpolitika jövőjével foglalkozó magas szintű csoport ajánlásaival, azzal, hogy a társadalombiztosítási rendszerek finanszírozásának alapját ki kell szélesíteni, és így a járulékkerhet egyenletesebben kell minden termelési tényező között elosztani a munka tényezőjének tehermentesítése érdekében ⁽³⁾.

1.8 A foglalkoztatáspolitikai iránymutatások 2008-as átdolgozását illetően a tagállamok számára egyértelmű kötelezettségeket meghatározó világos keret érdekében az EGSZB szerint az e véleményben tárgyalt több területen szükséges a prioritások egyértelműbb meghatározása és konkretizálása.

- Az EGSZB ebben az értelemben az európai szintű célok nagyobb mértékben kötelező meghatározása mellett foglal állást annak érdekében, hogy a tagállamoknak egyértelmű kötelezettségeket tartalmazó világos keretet írjanak elő. Az EGSZB szerint a tagállami végrehajtás ellenőrzése az Európai Bizottság nagyobb szerepvállalását követeli meg a foglalkoztatási stratégiában.
- Az EGSZB emellett a célkitűzések további javítása mellett foglal állást, mindenekelőtt a fiatalok foglalkoztatása, a fiatalok munkanélkülisége elleni harc (mint például a munkát vagy szakképzési helyet kereső fiatalok esetében a hat hónapos határidő csökkentése), az esélyegyenlőség ösztönzése terén, a fogyatékkal élők támogatását és a bevándorlók integrációját illetően.
- Az EGSZB ezáltal azt szeretné elérni, hogy a nemzeti reformprogramok a jövőben ambiciózusabbak legyenek a foglalkoztatáspolitikai terén, és minőségi javulás következzen be a kitűzött határidők, a felelősség, a kötelezettségek és a pénzügyi alap tekintetében. Ennek kapcsán az EGSZB annak megfontolására buzdít, hogy hogyan lehet konkrét célokat meghatározni az egyes tagállamok aktív munkaerőpiaci politikai intézkedései számára megfelelő költségvetési eszközök lekötéséhez.

A foglalkoztatáspolitikai iránymutatások 2009-től szükséges, itt felvázolt módosításait az EGSZB külön véleményben fogja saját szemszögéből megvilágítani.

2. Háttér

2.1 Az Európai Tanács 2006. március 23-24-i következtetéseiben arra kérte fel az EGSZB-t, hogy a 2008. tavaszi csúcstalálkozó előkészítése céljából készítsen összefoglaló jelentést a

⁽³⁾ Ugyanott.

növekedési és foglalkoztatási partnerséget támogató tevékenységekről, amelyben többek között a „Foglalkoztatás a kiemelt népességcsoportokban” témát vizsgálja meg. Az EGSZB e témában a következő saját kezdeményezésű véleményt dolgozta ki, bevonva a nemzeti gazdasági és szociális tanácsok szakvéleményét is.

2.2 Az EGSZB mindig is hangsúlyozta, hogy a lisszaboni stratégia keretében a versenyképesség növelése és a fenntartható gazdasági növekedés nem célt jelentenek, hanem az EU magas munkanélküliségének csökkentéséhez, a teljes foglalkoztatottságra való törekvéshez, a szociális biztonsági rendszerek stabilabb alapra való helyezéséhez és a szociális kirekesztés elleni védelem biztosításához ⁽⁴⁾ kell vezetniük.

2.3 A foglalkoztatási politika terén ebben az értelemben a lisszaboni stratégiának új lendületet kell adnia az európai foglalkoztatási stratégiának, és ezáltal növekednie kell a kereső tevékenységet folytatók arányának és javulnia kell a munkaminőségnek. A lisszaboni stratégia célja nemcsak a nagyobb foglalkoztatottság, hanem a munkahelyek minőségének javítása is. A humántőke, a kutatás, a technológia és az innováció terén tett beruházások ezért ugyanolyan fontosak, mint a munkaerő-piaci és strukturális politikai intézkedések ⁽⁵⁾.

2.4 Az EGSZB e véleményben az európai munkaerőpiaci fejlődéséről szóló elemzése, valamint politikai ajánlásai során főként azokra a célcsoportokra összpontosít, amelyekre vonatkozóan a Tanács több ízben is felszólította a tagállamokat, hogy sürgősen hozzanak intézkedéseket a következők érdekében:

- a fiatalok munkaerő-piaci helyzetének javítása és a fiatalok munkanélküliségének csökkentése,
- az aktív időskorra vonatkozó stratégiák megvalósítása, hogy az idősebb embereknek hosszabb ideig lehetősége legyen kereső tevékenységet folytatni,
- a nők foglalkoztatásának határozott támogatása, valamint mind a férfiak, mind a nők esetében gondoskodás a munka és a magánélet jobb összeegyeztethetőségéről,
- a fogyatékkal élők munkaerő-piaci integrációjának és tartós munkaerő-piaci szereplésének javítása,
- a bevándorlók és etnikai kisebbségek munkavállalási arányának és munkaerő-piaci esélyeinek javítása.

2.5 Az EGSZB e célcsoportokból kiindulva egy-egy intézkedéscsomagot fog javasolni az (újra)beilleszkedést szolgáló megelőző és aktív intézkedésekkel, amelyekre a tagállamoknak fokozott figyelmet kell fordítaniuk munkaerő-piaci és foglalkoztatási politikájuk keretében. Foglalkozni fogunk a társadalmilag kirekesztett csoportokkal is, amelyek gyakran ki vannak zárva a munkaerőpiacról. Erre építve politikai ajánlásokat fogalmazunk meg, többek között a 2008-as tavaszi csúcstalálkozóig átdolgozandó foglalkoztatáspolitikai iránymutatásokra vonatkozóan.

⁽⁴⁾ Lásd az EGSZB 2006. szeptember 13-i feltáró véleményét a következő tárgyban: „A munkával töltött évek minősége, termelékenység és foglalkoztatás a globalizáció és a demográfiai változások tükrében”, előadó: Ursula ENGELÉN-KEFER (HL C 318., 2006.12.23.).

⁽⁵⁾ Lásd pl. az EGSZB 2005. február 9-i saját kezdeményezésű véleményét a következő tárgyban: „Foglalkoztatáspolitikai: Az EGSZB szerepe a bővítés után és a lisszaboni folyamat szempontjából” (előadó: Wolfgang GREIF, HL C 221., 2005.9.8.).

3. Bérézés, munkanélküliség és foglalkoztatás – helyzetfelmérés ⁽⁶⁾

3.1 2005-ben és 2006-ban 2001 óta először tapasztalható az EU-ban a foglalkoztatottság növekedése és a munkanélküliségi ráta jelentős csökkenése (a 2004-es 9,0 %-ról 2006-ben 7,9 %-ra). A 0,6 %-os növekedéssel a foglalkoztatási arány dinamikája kiemelkedik az elmúlt években megfigyelhető stagnálásból, a nők esetében nagyobb mértékben, mint a férfiaknál. 2007-ban folytatódott ez az öröndetes tendencia ⁽⁷⁾.

3.2 A kijózanító tények azonban a következők:

- A lisszaboni és stockholmi köztes célokkal kapcsolatban lassú a haladás és 2005-ben nem sikerült azokat elérni, sem a 67 %-os általános foglalkoztatási rátát (2005-ben 63,8 %), sem a nők esetében az 57 %-ot (2005-ben 56,3 %). Egyre nyilvánvalóbb, hogy a 2010-es célokat számos tagállamban, valamint összességében a Közösségben sem sikerül majd elérni.
- Bár EU-szerte továbbra is a teljes munkaidő a leggyakoribb foglalkoztatási forma, meg kell jegyeznünk, hogy a foglalkoztatási aránnak az utóbbi időben megfigyelhető növekedése – főként a nők esetében – nagymértékben a részmunkaidős foglalkoztatás növekedéséből ered (ez mutatkozik meg a teljes munkaidőre vonatkoztatott, egyértelműen csekélyebb növekedésben, sőt egyes tagállamokban ennek csökkenésében).
- A foglalkoztatás növekedése az elmúlt években még az idősebbek foglalkoztatása terén tapasztalható. Az idősebbek foglalkoztatási aránya ennek ellenére messze nem éri el a kitűzött célokat (az 55–64 évesek esetében 2005-ben csupán 42,5 %). Mindössze 9 EU-tagállam érte el az 50 %-os célt (nagy különbségekkel a nők és a férfiak esetében: a férfiaknál 17, a nőknél 4 országban: Skandináviában és Észtsorszában).
- A fiatalok munkanélküliségi rátája 2005-ben 18,5 % volt, vagyis az EU-25 átlagában továbbra is kétszer akkora, mint az összesített munkanélküliség.
- A több tagállamban, főként az igen magas munkanélküliségi rátával rendelkező országokban tapasztalható általános javulás ellenére a munkanélküliség EU-szerte továbbra is a valamivel kevesebb mint 8 %-os magas szinten marad, egyes országokban még nőtt is.
- A foglalkoztatási arány regionális különbségei (főként a teljes munkaidőre vonatkoztatott arányt figyelembe véve) egyes tagállamokban továbbra is nagyok. A bővítés következtében érezhetően megnőtt azon személyek száma, akik jelenleg a 27 tagú EU több mint 15 %-os munkanélküliségi rátával rendelkező régióiban élnek.

- A társadalmilag kirekesztett csoportok esetében továbbra is rendkívül problematikus a munkaerő-piaci helyzet.

A felvázolt munkaerő-piaci tendenciák fényében a részleges haladás ellenére továbbra is hosszú még az út az ambiciózus lisszaboni foglalkoztatási célok eléréséhez.

3.3 Annál is inkább, mivel a foglalkoztatás alakulása emellett a következő – az egyes országokban és ágazatokban erősen különböző mértékű – jellegzetességeket és tendenciákat mutatja:

- A hátrányos helyzetű csoportok esetében a munkaerő-piaci integrációs esélyek alig javultak (ez a továbbra is magas tartós munkanélküliségből látható, valamint a viszonylag magas munkanélküliségi rátákból főként a fiatalok és alacsony képzettségűek esetében, illetve elsősorban az idősebbek alacsony foglalkoztatási arányából).
- Bár a munkaviszonyok többsége EU-szerte többnyire szabványos munkaviszony, az adatok szerint erősen növekedik az atipikus (nem szabványos) foglalkoztatási formák aránya, amelyek közül több jogilag és szociális szempontból nem kellőképpen biztosított. Összességében nő a határozott idejű foglalkoztatási formák aránya, ami elsősorban a fiatalokat érinti az átlagosnál nagyobb mértékben. Gyorsan növekedik a megbízási szerződések, az ideiglenes munka és a látszólag önálló munkavállalók ⁽⁸⁾, valamint a társadalombiztosítási szempontból rosszabb helyzetű foglalkoztatási viszonyok aránya is, bár tagállamonként meglehetősen különbözik a helyzet. Összességében növekszik a bizonytalan foglalkoztatási körülmények aránya, különösen a hátrányos helyzetű csoportok esetében. Az ilyen foglalkoztatási formák csak akkor szolgálhatnak „hídként” a szabványos munkaerőpiac felé, ha önként választották őket és biztosítva vannak.
- Számos tagállamban elsősorban az alsó képesítési szegmensben, főként az iskolaelhagyók és a szakmai képzéssel nem rendelkezők körében növekedtek a foglalkoztatási bizonytalanságok. A keresett és a rendelkezésre álló képességek közötti egyenlőtlen viszony miatt az ilyen esetekben különösen nehéz a munkaerőpiacra való belépés, valamint a munkanélküliségből való visszatérés.
- A gondozási kötelezettségekkel rendelkezők továbbra is igen nehezen találnak biztos, megfelelő munkahelyet.
- A fogyatékkal élők nagy része továbbra is a munkaerőpiacról kizártak csoportjához tartozik. A legújabb európai adatok szerint a fogyatékkal élők mindössze 40 %-a dolgozik. A súlyos fogyatékkal rendelkezők esetében még aggasztóbbak az adatok.

⁽⁶⁾ Lásd a mellékletben szereplő különböző ábrákat.

⁽⁷⁾ Employment in Europe 2006.

⁽⁸⁾ Lásd „A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival” című zöld könyvet, COM(2006) 708 final.

- Ezenfelül sokan vannak, akiknek marginalizációja olyan okokra vezethető vissza, mint szenvedélybetegségek, eladósodás vagy hajléktalanság, és akiknek munkaerő-piaci integrációjához a szociális beilleszkedést célzó különleges intézkedések szükségesek.
- A legtöbb tagállamban a bevándorlók és a bevándorlói háttérrel rendelkezők munkafeltételei és munkaerő-piaci esélyei bizonytalanabbak, mint a lakosság többi csoportjéé. Különös figyelmet kell fordítani a romák csoportjára is, akik Románia és Bulgária csatlakozása révén Európa legnagyobb kisebbsége lettek, és akiknek munkaerő-piaci helyzete (részben 70–90 %-os munkanélküliségi rátával) különböző okokból is aggasztó. Az EGSZB ezzel külön saját kezdeményezésű véleményben foglalkozni.

3.4 A bizonytalan foglalkoztatási körülményekkel és gyakran alacsony jövedelemmel járó informális szektor előtörése azt a veszélyt rejt magában, hogy hosszú távon „értéküket veszítik” azok a csoportok, amelyeknek nem sikerül áttérniük a szabályozott munkaerőpiacra. Ez az (adatokkal csak nehezen felmérhető) tendencia nemcsak az érintettek számára jár nagy bizonytalanságokkal, hanem magas adóbevétel-kieséshez is vezet, és végeredményben az európai termelési potenciál fenntarthatóságát is kockára teszi.

4. A növekedés és a nagyobb, jobb foglalkoztatottság kéréseinek megteremtése

4.1 Az európai politikában évek óta az a nézet uralkodik, hogy a munkaerő-piaci problémákért a munkaerőpiac intézményének strukturális problémái felelősek. A foglalkoztatáspolitikai súlypontját több EU-országban egyszemélyesen az általános munkajogi normák leépítésére, a jogosultságok megszerzésének megnehezítésére és a szociális szolgáltatások megnyirbálására, valamint a foglalkoztatási viszonyok rugalmassá tételére helyezték.

4.2 Számos országban nem elegendő mértékben került azonban sor az aktív munkaerő-piaci intézkedések, mint például a munkavállalási képesség növelése, a képzettségi hiányosságok kiküszöbölése és a hátrányos helyzetű csoportok munkaerő-piaci integrációjára irányuló programok végrehajtására, bár egyes országokban 1995 óta emelkedtek az erre fordított kiadások. Sőt, a legtöbb országban (amelyekről vannak adatok) csökkent az aktív intézkedések költségeinek aránya a munkaerő-piaci politikára („passzív” és „aktív” támogatások) fordított összes kiadáshoz viszonyítva. Nagyon fontos, hogy az aktív munkaerő-piaci politikai intézkedésekre fordított eszközök a kihívásoknak megfelelően álljanak rendelkezésre, valamint biztosítva legyen a munkaerő-piaci politikai intézkedések hatékonyságának növelése és az adott célcsoportokra való összpontosításuk.

4.3 Az EGSZB ebben az összefüggésben már több ízben utalt arra, hogy a munkaerő-piaci politikai intézkedések és strukturális reformok végeredményben csak kedvező, a meglévő

konjunkturális nehézségek leküzdésére és a növekedés stabilizálására irányuló makrogazdasági környezetben lehetőségek⁽⁹⁾. Ehhez nemzeti és uniós szinten a növekedésorientált, megfelelő pénzügyi, fiskális és gazdaságpolitikai feltételekkel rendelkező gazdaságpolitika vállalása szükséges:

- Az Európai Központi Banknak a Szerződésben rögzített feladata szerint árstabilitás esetén elsősorban kamatpolitikájával kellene hozzájárulnia a gazdasági növekedéshez és a foglalkoztatás növeléséhez. A foglalkoztatás nagy arányú növekedése csak a termelékenység középtávú növekedését meghaladó, állandó gazdasági növekedés esetén lehetséges.
- Ki kell használni a megreformált stabilitási és növekedési paktum megnövekedett mozgásterét, hogy az EU-országoknak lehetőségük legyen a konjunkturális ellenintézkedésekre és költségvetési mozgástérrel rendelkezzenek a szociális szempontból elfogadható strukturális reformokhoz és a megfelelő szintű állami beruházásokhoz.

A lisszaboni célok megadják, milyen irányban kell beruházásokat tenni: a kommunikációs és közlekedési infrastruktúra kiépítése, éghajlatvédelem, kutatás és fejlesztés, átfogó gyermekfelügyelet, a szakképzés és továbbképzés ösztönzése, aktív munkaerő-piaci politika és a munkahelyek minősége. A nemzeti reformprogramokat úgy kell kialakítani, hogy a gazdaság dinamikájának erősítésére irányuló, európai szinten koordinált programot eredményezzenek, amelyhez minden nemzeti és uniós szintű érdekelt hozzájárul.

5. Hatékony küzdelem a fiatalok munkanélkülisége ellen

5.1 A fiatalok munkanélkülisége továbbra is a foglalkoztatáspolitikai legaktuálisabb kérdései közé tartozik az EU-ban: minden uniós országban nagyobb a munkanélküliség összarányánál, az uniós országok legtöbbször pedig legalább kétszer akkora, mint a globális gazdaságban. Az EU-15 egyes országaiban, éppúgy mint több új tagországban, még problematikusabb a helyzet. A munkaviszonnyal kapcsolatos bizonytalanságok több tagállamban a magasabb képzettséggel rendelkezők szegmensében is nőttek.

5.2 A kereső tevékenység megkezdése egyre gyakrabban a részben jóval bizonytalanabb munka- és szociális jogi feltételekkel rendelkező alternatív foglalkoztatási formák révén következik be. Egyre inkább eltűnnek a formális és informális szektorban végzett munka közötti különbségek. Bizonyos csoportok – például alacsony szintű képzéssel rendelkező, bevándorlói háttérű vagy hátrányos helyzetű rétegekből származó fiatalok – esetében egyre nehezebb lesz a szabályos foglalkoztatásra való áttérés. Nő annak veszélye, hogy a kereső tevékenységet folytató társadalom szélén rekednek, főként e jellemzők halmozódása esetén.

⁽⁹⁾ Lásd az EGSZB 2003. december 11-i véleményét az alábbi tárgyban: „Gazdaságpolitikai irányvonalak 2003–2005”, előadó: Thomas DELAPIÑA (HL C 80., 2004.3.30.), valamint az EGSZB 2006. május 17-i véleményét az alábbi tárgyban: „Javaslat tanácsi határozatra a tagállamok foglalkoztatáspolitikáira vonatkozó iránymutatásokról”, előadó: Wolfgang GREIF (HL C 195., 2006.8.18.).

5.3 Ebben az összefüggésben tehát az a fontos, hogy lehetőleg minden fiatalnak a bizonytalan foglalkoztatási körülményeken túlmutató jövőképet is biztosítsunk. A kérdésnek demográfiai oldala is van: a fiatalok gazdasági helyzete jelentősen befolyásolja a családalapításra való készségüket. Ebben az értelemben üdvözlendő, hogy az Európai Bizottság tavaszi jelentésében a képesítések további javítása mellett az aktív munkaerő-piaci politikai intézkedések megerősítését követeli, és elsősorban a munkát kereső fiatalok jóval gyorsabban megvalósítandó támogatását, valamint a képzésből a foglalkoztatásba való átmenet során felmerülő strukturális problémák kiküszöbölését sürgeti.

5.4 Pozitív példaként említhetők az egyes tagállamokban (Németország, Ausztria, részben Hollandia) bevált modellek, amelyek a gyakorlatközele, a vállalatok igényeire irányuló szakképzési rendszereket iskolai szakképzéssel kombinálják. Számos vizsgálat hangsúlyozza ennek az úgynevezett kettős szakképzésnek a minőségét, és nagy jelentőséget tulajdonítanak neki abban, hogy megkönnyíti az átmenetet az iskolából a szakmai életbe, valamint csökkenti a különbséget a fiatalkori és az általános munkanélküliségi ráta között.

5.5 Aktív megelőző intézkedések a képzés és továbbképzés terén a fiatalok foglalkoztatási esélyeinek javítása érdekében ⁽¹⁰⁾:

- magas szintű képesítések biztosítása az elsődleges képzéstől a szakmai képzésig és szakmai továbbképzésig annak érdekében, hogy az érintettek minél problémamentesebben léphessenek a munkaerőpiacra és folyamatosan ott is maradhassanak, ennek során nemcsak az államnak, hanem a gazdaságnak is meg kell tennie a magáét,
- a képzési és munkahelyet kereső fiatalok korai aktív segítése (adott esetben már 4 hónap után), a tartósan munkanélküli fiatalok integrációjára, valamint az iskolát elhagyó, tanulmányaikat megszakító fiatalokra irányuló, megerősített speciális programok és egyéni fejlesztés és oktatás, többek között közhasznú foglalkoztatási projektek révén,
- fiataloknak szóló, átfogó, könnyen hozzáférhető szakmai orientációs és információs lehetőségek kiépítése minden képzettségi szinten, a munkaerőpiac irányításának megfelelő minőségi javítása és személyi erőforrásokkal való ellátása,
- a meglévő és a munkaerőpiacon keresett képesítések közötti különbségek kiküszöbölése; az elsődleges képzési rendszerek teljesítőképességének fokozása (többek között az iskolaelhagyók arányának csökkentése, az analfabétizmus elleni küzdelem), valamint az iskolai szakképzés és a további szak-

⁽¹⁰⁾ Lásd az EGSZB véleményeit az alábbi tárgyakban: „Az Európai Bizottság közleménye a Tanácsnak az ifjúságot érintő európai szakpolitikákról – Napirenden az európai fiatalokat foglalkoztató kérdések: Az Európai ifjúsági paktum végrehajtása és az állampolgári szerepvállalás ösztönzése” (2005. október 26.), előadó: Jillian VAN TURNHOUT (HL C 28., 2006.2.3.); „Az Európai Bizottság közleménye a Szociálpolitikai Menetrendről” (2005. július 13.), előadó: Ursula ENGELLEN-KEFER (HL C 294., 2005.11.25.); „Javaslat tanácsi határozatra (az EK-Szerződés 128. cikkének alkalmazásaként) a tagállamok foglalkoztatáspolitikáira vonatkozó iránymutatásokról” (2005. május 31.), előadó: Henri Malosse (HL C 286., 2005.11.17.).

képzés közötti átjárhatóság növelése; a nemi alapon történő elkülönítés leépítése a szakmai orientáció terén,

- olyan intézkedések megvalósítása, amelyek biztosítják, hogy a határozott idejű foglalkoztatás és a csekély szociális biztonságot nyújtó munkahelyek átmeneti jelenségek maradnak a fiatalok számára.

6. Javított integrációs perspektívák a bevándorlók számára

6.1 A legtöbb uniós tagállamban alig változott a bevándorlók és családtagaik munkaerő-piaci hátrányos megkülönböztetése. Továbbra is nagy arányban vannak jelen a rossz jövedelmi és munkafeltételekkel rendelkező ágazatokban, esetükben sokkal nagyobb a munkanélküliség veszélye, és gyakran maradnak meg olyan munkakörülmények között, amelyekre csekély biztosítás, nagy mértékű egészségügyi veszélyeztetés, a biztonság hiánya és (egy-egy országban) a bérek korlátozott védelme jellemző.

6.2 Különösen aggasztó az ilyen kényes munkaerő-piaci helyzetnek az első bevándorló generáció által a következőkre történő „átörökítése”, amelyhez a jelentős iskolai hátrányok is hozzájárulnak. A bevándorló háttérrel rendelkező fiatalok a legtöbb tagállamban a munkahelyek bizonytalanságától leginkább fenyegetett csoportok közé tartoznak, és nekik van a legnagyobb esélyük arra, hogy a szabályozott munkaerőpiac szélére szoruljanak.

6.3 Az EGSZB már több ízben kifejtette, hogy a munkaügyi migrációt éppen az EU demográfiai fejlődésének fényében hasznosnak tartja, és jó példákat hozott erre több tagállamból, például Spanyolországból és Írországból. Ezt azonban mindig össze kell hangolni a tagállamok megfelelő integrációs politikájával, elsősorban a foglalkoztatást illetően is ⁽¹¹⁾. A bevándorlási helyzet tagállamonként jelentősen különbözik, csakúgy mint a többek között a munkaerő-piaci és az oktatáspolitikai terén megített integrációpolitikai intézkedések. A tagállamoknak különös figyelmet kell fordítaniuk a menedékjogot kérők helyzetére, hiszen ők gyakran különösen hátrányos körülményeknek vannak kitéve.

6.4 Súlypontok a bevándorlók integrációjának javítása terén:

- az egyéni iskolai (vagy iskola előtti) fejlesztés, valamint a nyelvi és szakmai képzésbe való korai beruházások fokozott figyelembe vétele; a pályakezdés során előforduló hátrányok elkerülése (mindenekelőtt a nyelvi akadályok minél korábbi megszüntetésével), valamint a külföldi képesítések elismerése a migránsok esetében,

⁽¹¹⁾ Lásd az EGSZB 2003. december 10-i véleményét az alábbi tárgyban: „A Bizottság közleménye a Tanácsnak, az Európai Parlamentnek, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának a bevándorlásról, integrációról és foglalkoztatásról”, előadó: Luis Miguel PARIZA CASTAÑOS (HL C 80., 2004.3.30.).

- az integráció vonatkozásában egyenlő esélyek érvényesítése a szociális és munkaerő-piaci politika egészében (többek között az interkulturális kompetenciák növelése a hatóságok körében és a munkaerőpiac igazgatása során, valamint az üzemek, főként a kkv-k támogatása), az integrációt ösztönző intézkedések megfelelő európai és nemzeti támogatása,
- a tagállamokban a munkaerőpiachoz való hozzáférés intézményi akadályainak és diszkrimináló tényezőinek kiküszöbölése (pl. a várakozási idők lerövidítése a munkavállalási engedélyek kiadása során – különösen a menedékjogot kérők esetében ⁽¹²⁾), valamint a bérdőmping megakadályozása, ugyanakkor az integrációs perspektívák erősítése az európai bevándorlási politikában (az időszakos migrációt és ezáltal a kényes foglalkoztatási viszonyokat és a marginalizációt ösztönző, így az integrációt megnehezítő bevándorlási politika megakadályozása),
- az adatok javítása a migrációs háttér és a szegregáció összefüggése, illetve a munkaerő-piaci diszkrimináció tekintetében ⁽¹³⁾,
- nemzeti szinten megelőző intézkedések és szankciók, valamint a szociális partnerek és a hatóságok együttműködése a feketemunka elleni harc céljából és a szociális dömping, illetve a versenytorzulások megakadályozása érdekében, főként a munkaerő határokon átnyúló mozgásával összefüggésben.

7. Az idősebbek foglalkoztatási esélyeinek kihasználása

7.1 A demográfiai kihívásra adott központi válasz csak a célzott növekedési politika és foglalkoztatás növelése lehet. A szükséges munkaerő elegendő mértékben áll rendelkezésre. Az idősebb (55 éven felüli) munkavállalók foglalkoztatottsági potenciálja azonban EU-szerte továbbra sem kielégítő.

7.2 A tartós munkanélküliség veszélye az életkorral együtt növekszik. Az idősebbek (55–64) tartós munkanélküliségének aránya az EU-25 átlagában 60 % fölött van. Ennek fényében gondoskodni kell arról, hogy az idősebb munkavállalóknak valóban legyen esélyük munkát találni és munkahelyüket hosszú távon megtartani.

7.3 A munkaerőpiac korai elhagyásának lényeges okai a megterhelő munkakörülmények és az intenzív munka okozta egészségromlás, az idősebb munkavállalók korai elbocsátása, a továbbképzés hiánya, valamint a hiányzó (újra)foglalkoztatási lehetőségek. Nem jelentenek megoldást azok az erőfeszítések,

⁽¹²⁾ Lásd az EGSZB 2001. november 28-i véleményét a következő tárgyban: „Javaslat tanácsi irányelv a menedékkérők befogadása minimumszabályainak megállapításáról”, előadó: Mengozzi (HL C 48., 2002.2.21.).

⁽¹³⁾ Az Eurostat jelenleg egy ad hoc modulon dolgozik a migránsok és közvetlen leszármazottaik munkaügyi helyzetével kapcsolatosan, amelyet a 2008-as adatgyűjtésben fog alkalmazni. A cél az, hogy az európai munkaerőre vonatkozó felmérés jobban figyelembe vegye a külföldi származásúakat.

amelyek az idősebbek foglalkoztatási arányának javítását elsősorban a nyugdíjrendszerekbe való beavatkozással kívánják elérni, amelyeknek eredménye a hozzáférési lehetőségek és igényjogosultságok rosszabbodása.

7.4 Csak az „aktív időskor” tudatos politikája – melynek része a továbbképzési intézkedésekben, valamint az egész életen át tartó tanulásban való átfogó részvételi lehetőségek – vezethet az idősebbek foglalkoztatási arányának fenntartható növeléséhez. Azt, hogy szociális szempontból megfelelő módon hogyan lehet működő munkaerőpiacot és stabil foglalkoztatottságot, valamint magas szintű munkaképességet és kereső tevékenységet teremteni az idősebbek esetében a szociális partnerek bevonásával, az északi tagállamokban alkalmazott sikeres modellek mutatják (elsősorban Finnországban az idősekre irányuló nemzeti cselekvési program keretében megvalósított integrált intézkedéscsomag).

7.5 Az időseknek megfelelő munkakörülmények következetes megvalósításának alapelemei ⁽¹⁴⁾:

- a munkakeresők átfogó tanácsadása és figyelemmel kísérése, a munkaközvetítés aktív támogatása (többek között támogatott foglalkoztatás, beilleszkedési támogatások, közhasznú szociális projektek), valamint szükség esetén rehabilitációs intézkedések a tartós újrabemlakodáshoz; az aktív munkaerő-piaci politikák megfelelő támogatása a munkaügyi központok hosszú távú tervezési biztonsága érdekében,
- a későbbi nyugdíjazást ösztönző tényezők megteremtése, valamint, ahol lehetséges vagy kívánatos, a kereső tevékenység és a nyugdíj közötti folyamatos átmenet vonzó modelljeinek kiépítése az állami nyugdíjrendszerek keretében (többek között az időskori részmunkaidős modellek továbbfejlesztése),
- intézkedések a foglalkoztatásra való fizikai és pszichikai alkalmasság hosszabb megőrzése érdekében, elsősorban a teljesítménykényszer csökkentése az üzemekben, valamint a munkakörülmények életkornak megfelelő kialakítása (többek között a munkahelyi egészségvédelem kiépítésének ösztönzése, átfogó vállalati programok az egészségfejlesztés, a megelőzés és a munkavállalók védelme érdekében),
- az idősebbek nagyobb részvétele a továbbképzésben (a 40 év felettiekre vonatkozó képesítési kezdeményezés, ösztönzők a vállalati belső továbbképzéseken való csekély részvételi arány növelésére főként az alacsony képesítéssel rendelkező foglalkoztatottak esetében),

⁽¹⁴⁾ Lásd az EGSZB 2004. december 15-i véleményét az alábbi tárgyban: „A Bizottság közleménye a Tanácsnak, az Európai Parlamentnek, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának – Az idősebb munkavállalók foglalkoztatottságának emelése és a munkaerőpiacról történő kivonulás késleltetése”, előadó: Gérard DANTIN (HL C 157., 2005.6.28.).

– az idősebb munkavállalók öntudatosságát fokozó intézkedések (a tapasztalatok és a pályafutás során megszerzett kompetenciák értékének méltatása, illetve ezek átadása a fiatalabb munkavállalóknak), valamint a vállalatok, főként a kvk-támogatása és tanácsadással való segítése az előrettekintő személyzeti tervezés és az életkornak megfelelő munkaszervezés kialakítása során.

8. A nők foglalkoztatásának javítása

8.1 Bár a nők az elmúlt 30 évben egyértelműen felzárkóztak a formális képzettségi szint terén, továbbra sem tapasztalható esélyegyenlőség a munkaerőpiacon. A nők általában megmaradnak a hagyományos szolgáltatói szektorokban, valamint a hagyományosan túlnyomórészt nőket foglalkoztató ipari ágazatokban. A nők szakmai helyzetüket tekintve egyértelműen kevésbé tudják értékesíteni képesítéseiket. A munka és a család összeegyeztetése továbbra is sokkal nehezebb a nők, mint a férfiak számára.

8.2 A részmunkaidős foglalkoztatás terén minden életkori csoport esetében sokkal magasabb a nők aránya, mint a férfiaké. A részmunkaidős foglalkoztatás arányának növekedése – amely önmagában üdvözlendő, ha szabad döntés eredménye és nem vezet zsákutcába a jövedelmi és munkaerő-piaci esélyeket tekintve – a legtöbb tagállamban továbbra is a munkaerőpiac nemi alapú szegmentációjának legfőbb tényezője.

8.3 A nők és a férfiak jövedelme közötti különbség csaknem minden szakmacsoportban, a munkaerő-piaci helyzettől függetlenül továbbra is nagy. A munkaviszony gondozási kötelességből és ápolási tevékenységekből adódó hosszabb megszakítása különösen hátrányosan hat az érvényesülési esélyekre, a jövedelemre és a szociális igényekre. Míg a férfiak életkoruk növekedésével progresszív bérnövekedésre számíthatnak, a nők jövedelme éppen abban az életkorban stagnál, amikor a gyermekek miatt megszakítják szakmai életüket vagy részmunkaidős foglalkoztatásra állnak át.

8.4 Az, hogy ez máshogy is mehet és hogy a nemek közötti egyenlőség munkaerő-piaci érvényesítése nem csak jelszó, elsősorban Dániában és Svédországban figyelhető meg. Ezekben az országokban jóval kisebb a jövedelemkülönbség, a nők bérezése és a gyermekfelügyeleti helyek lefedettsége – főként a két év alatti gyermekek esetében – jóval magasabb, mint az EU más tagállamaiban. Másik pozitív példa Hollandia, ahol magas a kereső tevékenységet folytató nők aránya és igen magas a részmunkaidős foglalkoztatás, amelyet nagyrészt önként vállalnak.

8.5 A nők foglalkoztatásával kapcsolatos strukturális problémák megoldásainak súlypontjai ⁽¹⁵⁾:

– a munkaerőpiacon tapasztalható diszkrimináció és a nemi alapú jövedelemkülönbségek strukturális okainak felszámolása

⁽¹⁵⁾ Lásd az EGSZB 2006. szeptember 13-i véleményét az alábbi tárgyban: „A Bizottság közleménye a Tanácsnak, az Európai Parlamentnek, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának: A nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó ütemterv 2006–2010”, előadó: Grace ATTARD (HL C 318., 2006.12.23.), valamint az EGSZB véleményét az alábbi tárgyban: „A nőket érintő szegénység Európában”, előadó: Brenda KING (HL C 24., 2006.1.31.).

lását célzó intézkedések, különösen a nők önálló szociális biztonságának fokozása, elsősorban a csekély mértékű, biztosítatlan részmunkaidős foglalkoztatás leépítésére, valamint a részmunkaidős foglalkoztatás általános felértékelésére irányuló intézkedések révén (mint például a részmunkaidős foglalkoztatáshoz való jog kiterjesztése az olyan szülők esetében, akik vissza szeretnének térni a teljes munkaidőhöz, az integrációs hiányosságok megszüntetése a vállalati továbbképzési programokban,

- az iskolás és kisgyermekes magas szintű, kedvező árú, általánosan megfizethető, házon kívüli gyermekfelügyeleti lehetőségek kiépítése; hozzájárulás a gondozási kötelezettség partnerek közötti megosztásának hatékony támogatásához (mindenekelőtt az apák részesedésének növelését ösztönözve),
- olyan családpolitikai intézkedések megszüntetése, amelyek erősen ösztönzik a kereső tevékenység megszüntetését, illetve hosszabb megszakítását, majd megnehezítik a megfelelő újraelkezési esélyeket; nem szabad, hogy a szülői szabadság kapcsán folyósított támogatások hátrányos következményekkel járjanak a jövedelem alakulására nézve, ösztönözzék a nők pályaelhagyását és akadályozzák a gyermekgondozásnak a két szülő közötti megosztását,
- munkaerőpiac-politikai intézkedések a szülői szabadság után visszatérő munkavállalók támogatása érdekében (többek között az önállóságra irányuló törekvések támogatása), a képesítések elértéktelenedése és a jövedelemcsökkenés ellen (pl. a gyermekgondozási szabadság alatti továbbképzés, illetve a kisebb óraszámú további foglalkoztatás rugalmas modelljei),
- a munkaidő családoknak megfelelő kialakítása (pl. az iskolás és kisgyermekesekkel rendelkező szülők lehetőségei a munkaidő meghatározásában, távmunka-megállapodások, valamint az ápolási kötelezettséggel rendelkező személyek változatos munkaidő-szervezésre való jogosultsága).

9. A fogyatékkal élők munkaerő-piaci lehetőségeinek támogatása

9.1 A fogyatékkal élők nagy része továbbra is a munkaerő-piacról kizártak csoportjához tartozik. A fogyatékkal élő munkavállalóknak nagyobb valószínűséggel kell megelégedniük a rosszul fizetett munkákkal, és gyakran éri őket hátrányos megkülönböztetés a képzési és a karrierlehetőségekhez való hozzáférés terén. Tekintve, hogy az EU munkaképes korú lakosságának 15 %-a rendelkezik valamilyen fogyatékkal, valamint hogy e csoport foglalkoztatottsági aránya alacsony, a fogyatékkal élők foglalkoztatási arányának növelése lényegesen hozzájárulna a lisszaboni stratégia céljainak eléréséhez.

9.2 Az EGSZB ebben az összefüggésben üdvözli az Európai Bizottság „A fogyatékkal élők szempontjainak az Európai Foglalkoztatási Stratégiába való beemelése” című dokumentumát⁽¹⁶⁾, amely kedvező kiindulópontot jelent a fogyatékkal élők munkaerő-piaci integrációjának előmozdításához, valamint felhívja a figyelmet arra, hogy a munkaerő-piaci integráció a legjobb eszköz a társadalmi kirekesztődés leküzdésére. Az EGSZB utal arra, hogy a fogyatékkal élők legnagyobb része szakmai élete során szerezte fogyatékoságát, ennek ellenére csak keveseknek biztosítanak lehetőséget arra, hogy a fogyatékoságukhoz igazított munkakörbe térhessenek vissza. Pozitív példaként ki kell emelnünk e területen a Nagy-Britanniában hatályos szigorú megkülönböztetésellenes szabályozást, amelyhez panaszeljárások párosulnak, valamint a dán példát, ahol a munkaerőpiac rugalmassága kielégítő szociális biztonsággal és magas szintű képzéssel és továbbképzéssel jár együtt.

9.3 Kiemelt intézkedések a fogyatékkal élők foglalkoztatásának támogatása érdekében⁽¹⁷⁾:

– az adó- és szociális ellátási rendszerek kiigazítása oly módon, hogy vonzóan tűnjön a foglalkoztatottság és a kereső tevékenység megkezdése, pl. jövedelemfüggő szociális juttatásokkal (in-work-benefits); emellett azonban lehetőséget kell

biztosítani a próbaidőszak után a fogyatékkal élők részére folyósított járadék igénybeviteléhez,

- speciálisan a fogyatékkal élők számára szóló aktív munkaerő-piaci programok (főként rehabilitációs intézkedések) kifejlesztése, megvalósítása és támogatása, valamint a védett foglalkoztatási helyzetből a nyílt munkaerőpiacra történő átmenet megkönnyítését célzó intézkedések (pl. az információs és tájékoztatási tevékenységeknek a fogyatékkal élő munkakeresők igényeihez való igazítása),
- a munkahelyeknek a fogyatékkal élők szükségleteinek megfelelő kialakítása, valamint a speciálisan az olyan munkavállalókra irányuló pozitív intézkedések támogatása, akik szakmai pályafutásuk során szereztek fogyatékoságukat; emellett a szabadságok kiadását a szakmai továbbképzéssel, az álláspályázatok kiírásának az igényekhez való igazításával vagy alternatív feladatokkal együtt kell tekintetbe venni,
- a fogyatékkal élő munkavállalók további támogatásának biztosítása, valamint szociális juttatások a fogyatékkal élők számára, hogy a fogyatékkal élő családtaggal rendelkező munkavállalók folytathassák kereső tevékenységüket.

Kelt Brüsszelben, 2007. július 12-én.

az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság

elnöke

Dimitris DIMITRIADIS

⁽¹⁶⁾ EMCO/II/290605.

⁽¹⁷⁾ Lásd az EGSZB véleményét az alábbi tárgyban: „A Bizottság közleménye a Tanácsnak, az Európai Parlamentnek, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának – A fogyatékkal élők helyzete a kibővült Európai Unióban: az Európai Akcióterv 2006–2007”, előadó: Tatjana GREIF (HL C 185., 2006.8.8.), valamint az EGSZB 2007. január 17-i feltáró véleményét az alábbi tárgyban: „Esélyegyenlőség a fogyatékkal élőknek”, előadó: Meelis JOOST (HL C 93., 2007.4.27.).